

自治体DX推進のための デジタル人材の確保の取組



総務省

令和4年6月3日

地域力創造グループ
地域情報化企画室

前回の検討会における人材確保・育成等に係るご指摘

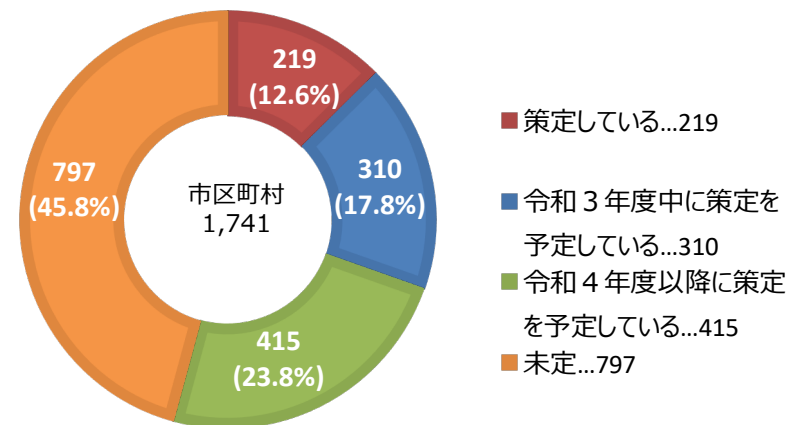
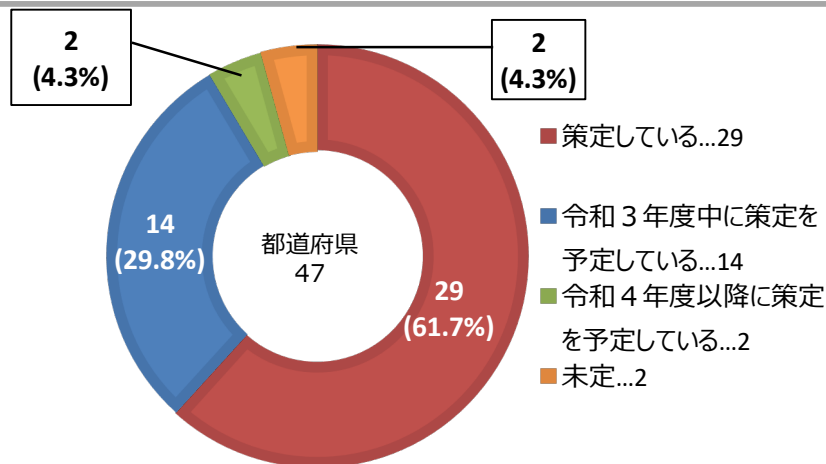
- 市区町村における全体方針の策定や外部人材の活用が遅れているようなデータが出ている。財政措置等の支援を実施しているところであるが、単に人がいないのか、受け入れ体制の問題なのか、外部人材の受入にインセンティブを感じていないのか等の分析が必要ではないか。
- 自団体においても外部人材が在籍していたが、最後は内部人材の発掘が重要だと認識している。外部人材も結果を求められるなど、ハードルが高く感じられたところもある。また費用面も考えると地域情報化アドバイザーの活用が有意義である。
- 自治体職員の内部育成が重要と考えており、システムの内製化、スキルアップ、サービスデザイン思考の取得などに取り組んでおり、他団体でも内部人材育成の取組を進めていくべきではないか。
- 市区町村では多くの個人情報を取り扱うので、令和3年度の個人情報保護法改正に関することやセキュリティに関する研修を行うことが重要ではないか。

自治体DX推進体制の構築・外部デジタル人材の確保について

DXを推進するための全体方針の策定/全庁的・横断的な推進体制の構築

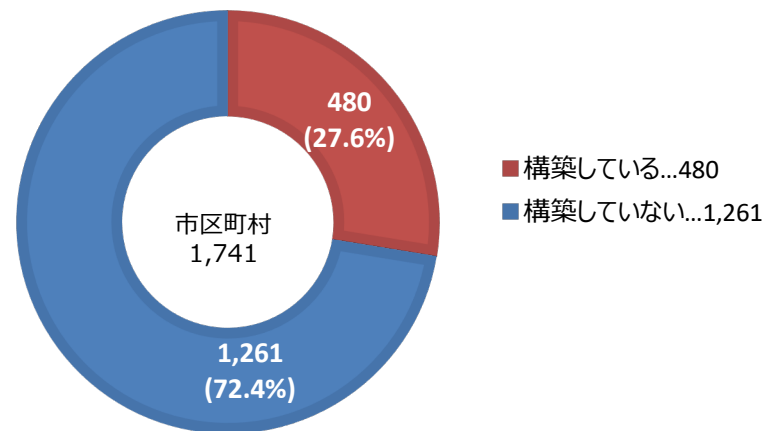
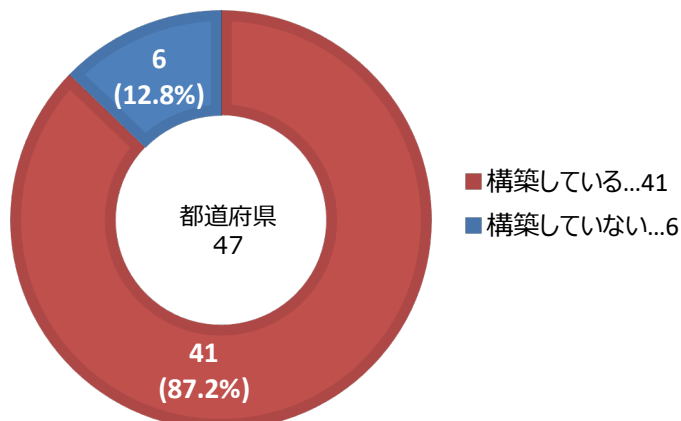
○ 都道府県では29団体（61.7%）、市区町村では219団体（12.6%）が全体方針※を策定している。

※ 全体方針…DX推進のビジョン及び工程表から構成されるものであり、計画を含む。



○ 都道府県では41団体（87.2%）、市区町村では480団体（27.6%）が全庁的・横断的な推進体制※を構築している。

※ 全庁的・横断的な推進体制…都道府県においては知事や副知事等、市区町村においては市区町村長や副市区町村長等のリーダーシップや庁内マネジメントの下、各部局が連携してDXを推進する体制。（例：推進本部・連絡会議の設置等）

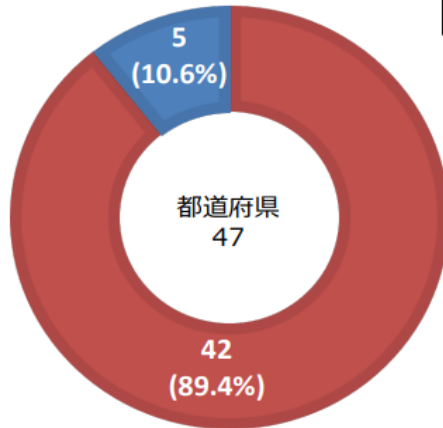


DX推進専任部署の設置状況

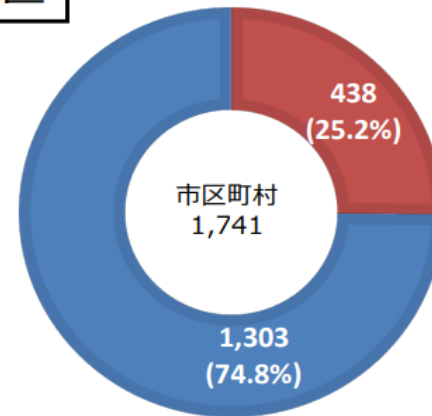
○ 都道府県では42団体（89.4%）、市区町村では438団体（25.2%）がDX推進専任部署※を設置している。

※ DX推進専任部署…DX推進の企画立案や部門間の総合調整、全体方針や個々のDXの取組の進捗管理等を担う部署。

DX推進専任部署の設置

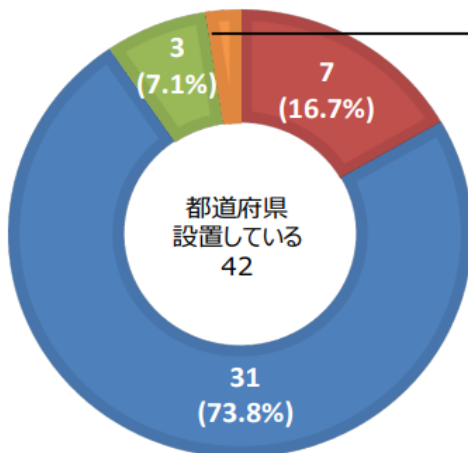


■ 設置している...42
■ 設置していない...5

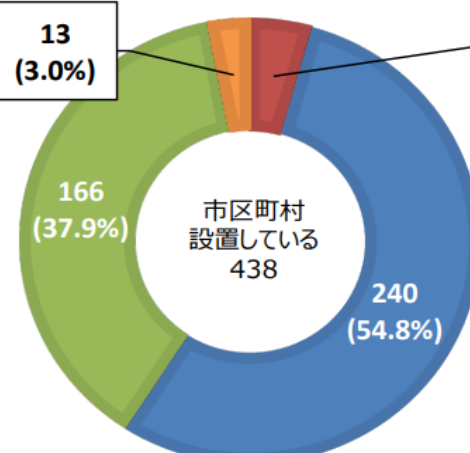


■ 設置している...438
■ 設置していない...1,303

DX推進専任部署の単位



■ 部局...7
■ 課室...31
■ 係...3
■ その他...1

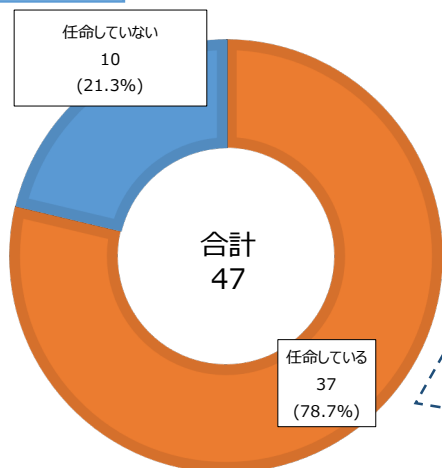


■ 部局...19
■ 課室...240
■ 係...166
■ その他...13

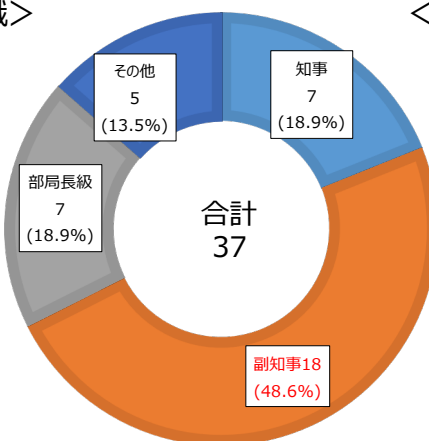
都道府県におけるCIO・CIO補佐官の任命状況

- 自治体DX推進計画において、CIOは、「庁内マネジメントの中核であり、庁内全般を把握するとともに部局間の調整に力を発揮することができるよう副市区町村長等が望ましい」としており、実際に、副知事・副市区町村長が任命されている傾向。
- 一方で、CIOのマネジメントを専門的知見から補佐するCIO補佐官は、「内部に適切な人材がない場合には、外部専門人材の活用を積極的に検討する」こととしているが、令和3年4月1日現在で、外部人材を活用している自治体は全体の約3割であるが、活用している団体の半数は超えている。

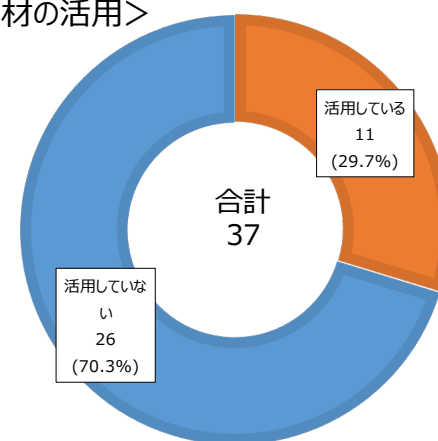
CIOの任命状況



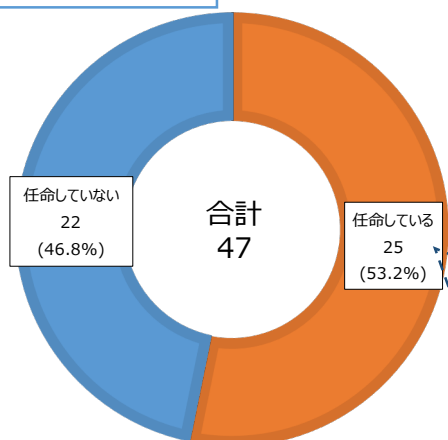
<CIOの役職>



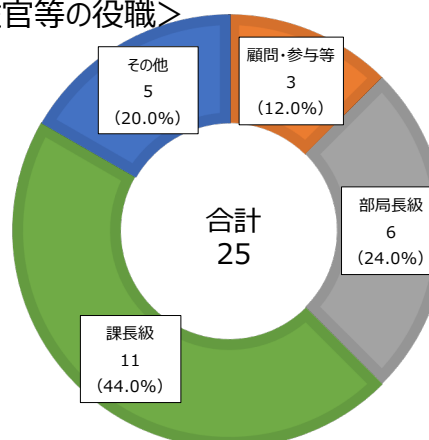
<外部デジタル人材の活用>



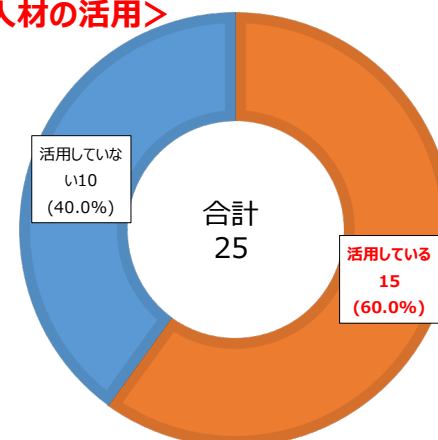
CIO補佐官の任命状況



<CIO補佐官等の役職>



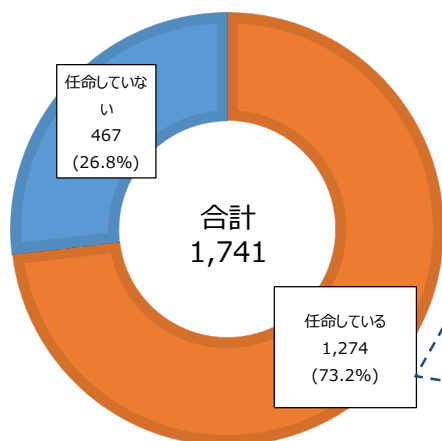
<外部デジタル人材の活用>



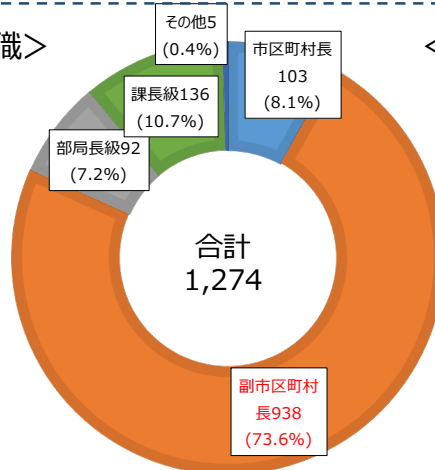
市区町村におけるCIO・CIO補佐官の任命状況

- 自治体DX推進計画において、CIOは、「庁内マネジメントの中核であり、庁内全般を把握するとともに部局間の調整に力を発揮することができるよう副市区町村長等が望ましい」としており、実際に、副知事・副市区町村長が任命されている傾向。
- 一方で、CIOのマネジメントを専門的知見から補佐するCIO補佐官は、「内部に適切な人材がない場合には、外部専門人材の活用を積極的に検討する」こととしているが、適任者が見つけれられないなどその人材確保が課題となっており、令和3年4月1日現在で、外部人材を活用している市区町村は少ない。

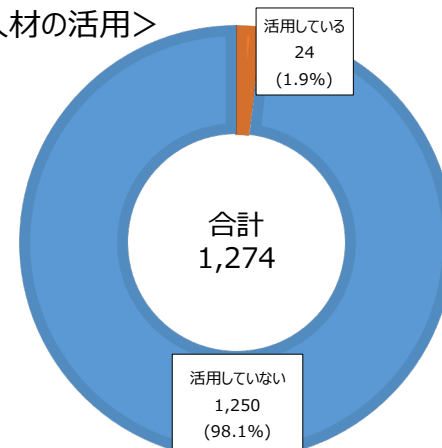
CIOの任命状況



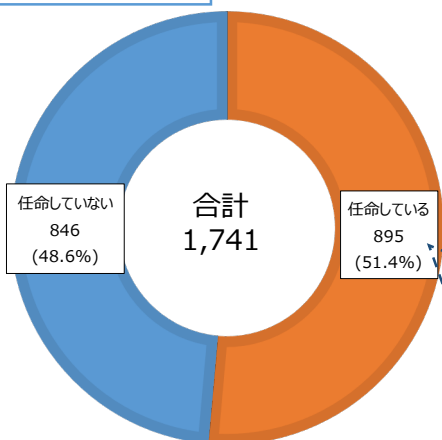
<CIOの役職>



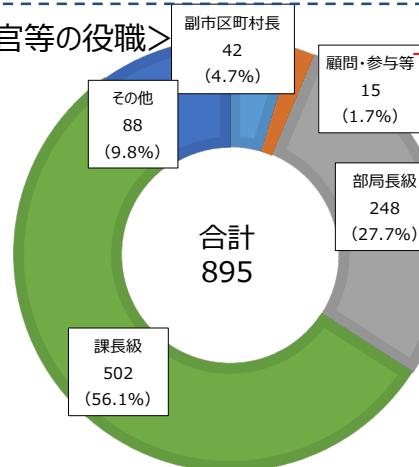
<外部デジタル人材の活用>



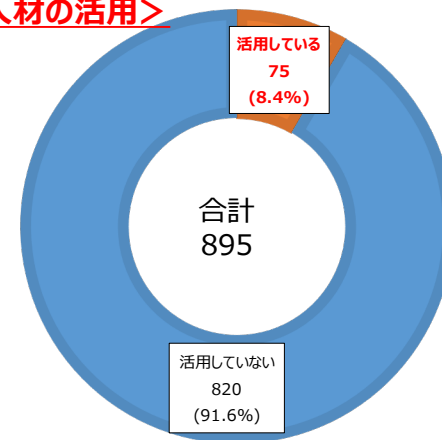
CIO補佐官の任命状況



<CIO補佐官等の役職>



<外部デジタル人材の活用>



参考（市区町村の回答の団体区分）

	全体方針を策定		全庁的・横断的な 推進体制を組んでいる		DX推進専任部署を 設置している		CIOに 外部人材を活用		CIO補佐官に 外部人材を活用	
特別区	12	(52.2%)	14	(60.9%)	18	(78.3%)	1	(4.3%)	8	(34.8%)
市	167	(21.1%)	315	(39.8%)	311	(39.3%)	15	(1.9%)	58	(7.3%)
町	36	(4.8%)	121	(16.3%)	87	(11.7%)	5	(0.7%)	9	(1.2%)
村	4	(2.2%)	30	(16.4%)	22	(12.0%)	3	(1.6%)	0	(0.0%)
計	219	(12.6%)	480	(27.6%)	438	(25.2%)	24	(1.4%)	75	(4.3%)

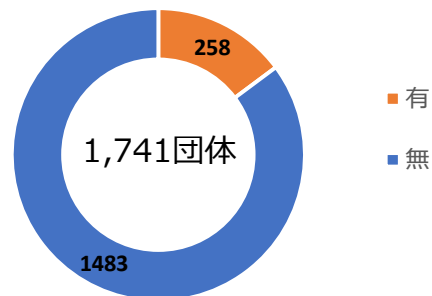
※括弧内は各団体区分毎の総団体数（23区、792市、743町、183村）に占める割合

※「令和3年度地方自治情報管理概要」（令和3年4月1日時点調査）のデータをもとに集計

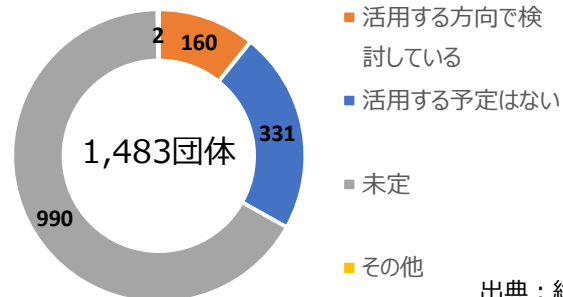
市区町村における外部デジタル人材の活用に係る検討状況

○ 外部デジタル人材を活用していない1,483団体の内、今後の活用の意向について、160団体が「活用する方向で検討」、331団体が「活用する予定はない」、990団体が「未定」と回答している。

<デジタル人材活用有無>



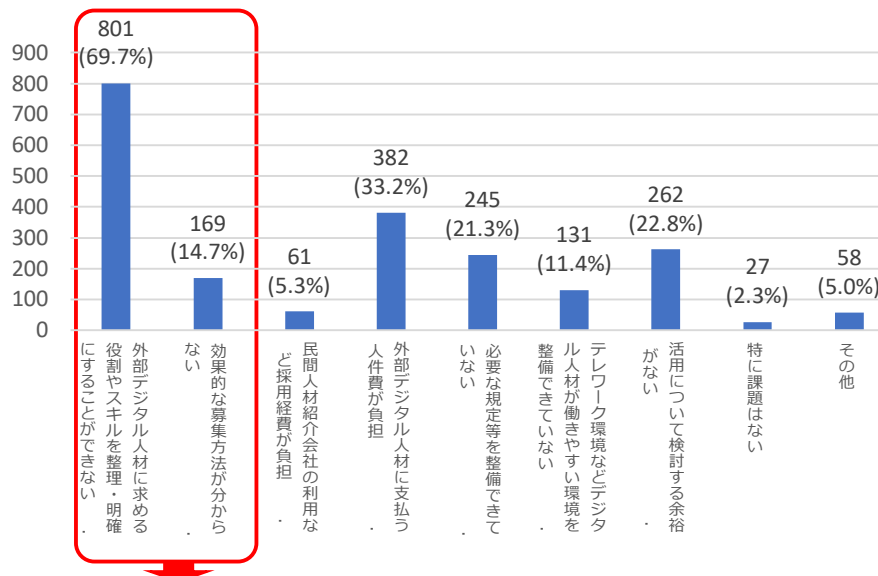
<活用無団体の活用意向>



出典：総務省自治行政局地域情報化企画室調査
(令和3年9月1日時点)

○ 「活用する方向で検討中」又は「未定」と回答した1,150団体における活用にあたっての課題は次のとおり。(最大2つまで選択可)

<活用する方向で検討・未定の団体の課題>



出典：総務省自治行政局地域情報化企画室調査
(令和3年9月1日時点)

外部デジタル人材を自団体で活用することのイメージを持ってもらうなど、**募集の前段階におけるきめ細かな支援が必要。**

市区町村における外部デジタル人材の確保支援策の方向性（案）

課題

外部デジタル人材を活用するに当たって、外部デジタル人材に求める役割やスキルを整理・明確にすることができない、効果的な募集方法がわからない等の課題がある。

確保支援策①

自治体が外部人材の採用にあたって、募集要項等を作成する際の参考となるよう、自治体DXの推進に必要とされる人材像を類型化した上で、それぞれの人材像に要求されるスキル・資格・経験等を整理した「**自治体DX外部人材スキル標準**」を策定してはどうか。

⇒ 資料2において御議論

確保支援策②

外部デジタル人材を受け入れている自治体職員からの声

- ✓ 外部人材は、**内部職員の意識を変えたり、変えるきっかけを作**ることができる。内部職員だけだと、業務改革の方向性が正しいのかわからなくなる場合があり、国の動きや他の自治体での取組例に基づき、助言してもらおうと進むべき方向性が明らかになる。
- ✓ デジタル人材の育成のノウハウは、市役所内部にはないので、**外部人材に市役所職員の育成に関わっていただくことが有効**。
- ✓ **外部人材を活用する目的意識がなければ、外部人材に来てもらっても逆に市町村側も負担になる**場合もあり、人材の使い方がきちんと整理され、目的が外部人材に伝わればよい方向にいく。

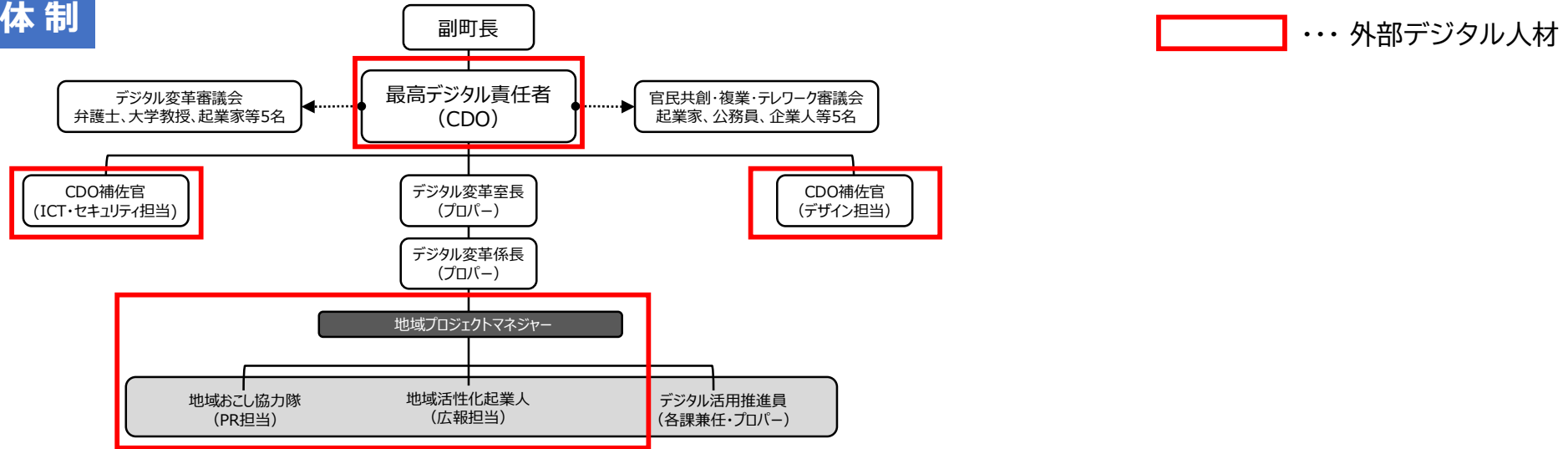
⇒ **外部人材の活用目的を事前に整理することが前提だが、自治体DXを推進する上で、外部人材にしか担えない役割がある**



現在、複数の外部人材が役割分担しながら効果的にDXを推進している事例など外部人材が活躍している自治体の事例を収集し、どのように職員と関わりながらDXを推進しているか、課題解決のためにどのような工夫をしているか、外部人材を任用してどのようなメリットや効果があるのか等について、任用形態や人口規模別にとりまとめた**外部デジタル人材の活躍事例**をとりまとめ横展開し、**未活用団体に外部人材を活用することのイメージ**をもってもらい、**DX推進の機運醸成に繋げてはどうか**。

外部デジタル人材の活躍例（福島県磐梯町 人口:0.3万人）

組織体制



実施事業

- ICT・セキュリティ担当のCDO補佐官の支援を受け、職員がテレワークを行うことができるよう、庁内ネットワークの整備に取り組んでいる。
- デザイン担当のCDO補佐官の支援を受け、SNSなど市のデジタル情報発信ツールの効果的な活用及び分かりやすい広報を行うことができるよう、「磐梯町PR・マーケティング戦略」を策定した。
- 庁内チャットツールの導入、地域デジタル商品券の販売等の取組が行われている。

外部人材の活用効果

- 小規模自治体では、知りえなかった新たな視点、専門的知識及び人脈を得ることができた。

外部デジタル人材の活躍例（山形県酒田市 人口:10.0万人）

組織体制



実施事業

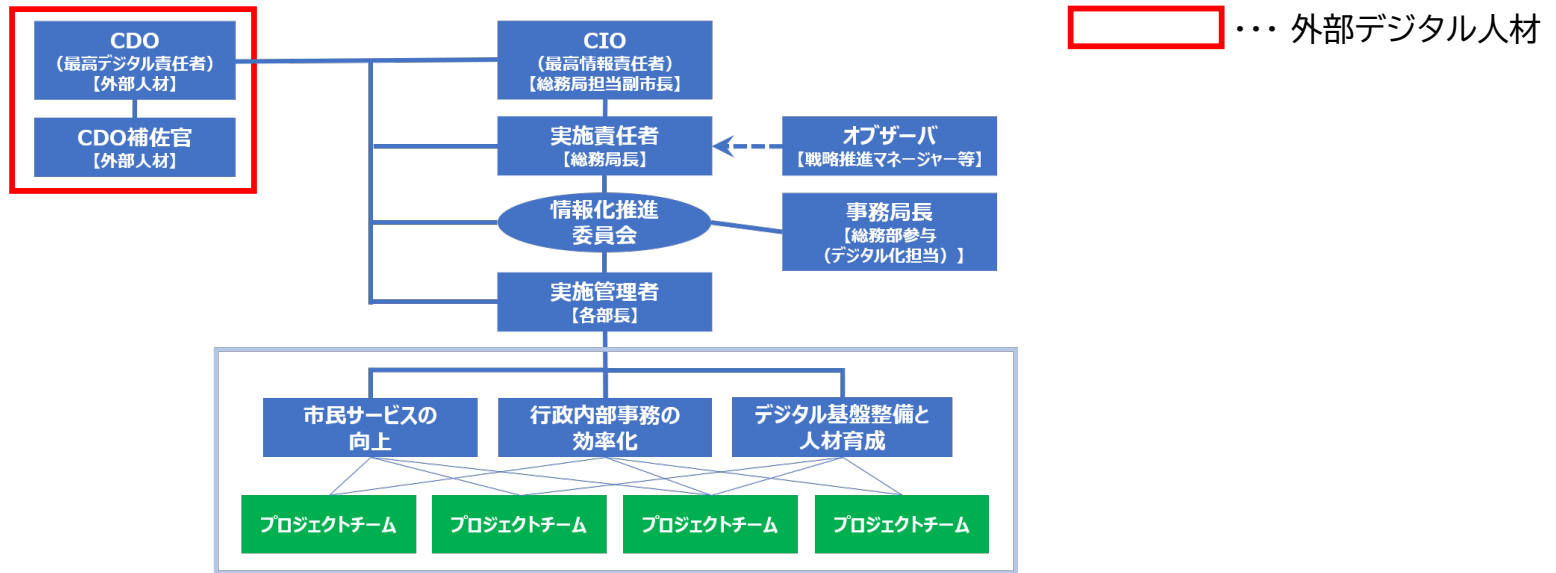
- NTT東日本、NTTデータ及び東北公益医科大学と産学官共創の連携協定を締結し、デジタル技術を活用した地域課題の解決に向けた仕組みを構築している。
- SNSを使った情報発信や行政手続のオンライン化など、市民がデジタルを活用することができる環境の整備が進められている。

外部人材の活用効果

- 民間企業からの様々な事業提案について、これまでより精査できるようになったことに加え、民間提供サービスを行政に応用できるようになった。
- 職員向けの研修の講師となり、庁内のデジタル人材の育成に繋がっている。

外部デジタル人材の活躍例（広島県福山市 人口:46.7万人）

組織体制



実施事業

- 行政、産業、地域の3分野のデジタル化実行計画を策定した。
- 「行かない、書かない、待たない」行政手続の実現に向けて、LINE等を活用したオンライン申請や窓口予約サービスを開始した。また、書かない窓口システムの導入に向けて検討を進めている。
- 地元企業のデジタル化成功事例の発信や、防災・見守りへのデジタル活用、高齢者のデジタル機器使用をサポートする取組等を進めている。

外部人材の活用効果

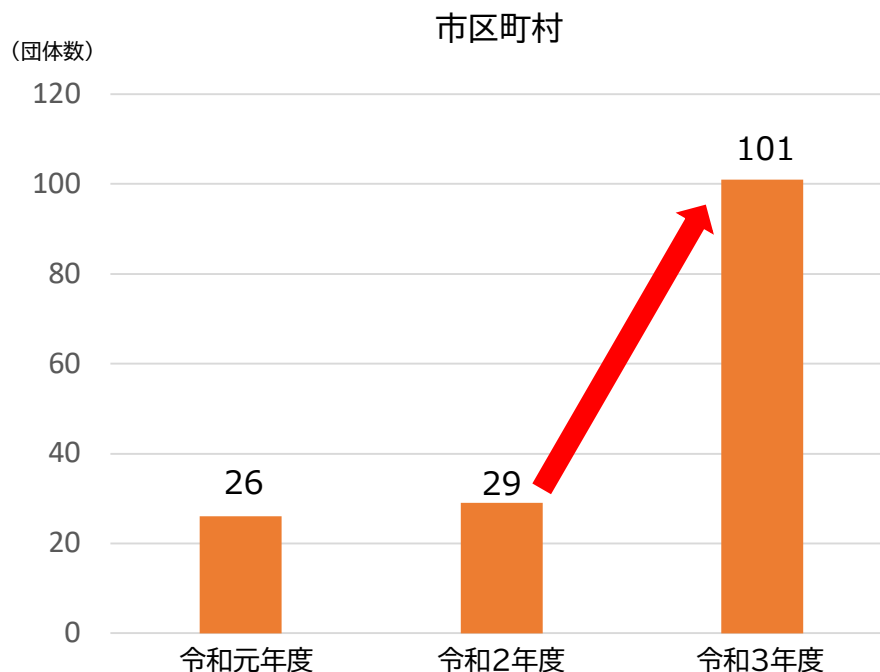
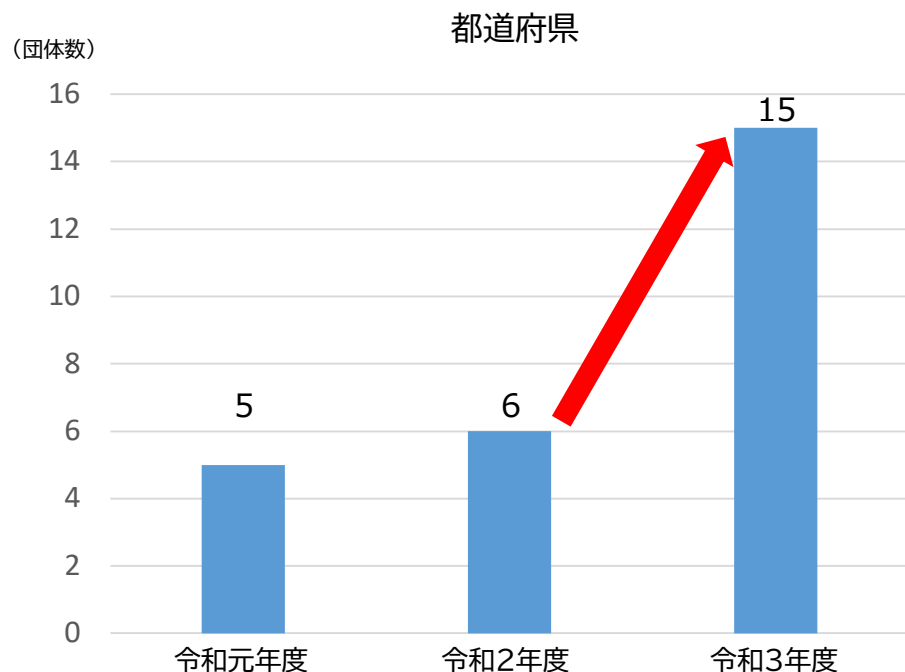
- 民間企業で有した知見や経験を基にユーザー目線の取り入れ方について助言を受けている。

民間人材サービスを活用した外部デジタル人材の募集について

自治体におけるCIO補佐官等としての外部人材の活用状況の推移

- 自治体DX推進計画(令和2年12月25日策定)において、自治体のDX推進に当たっては、首長の理解とリーダーシップの下、最高情報統括責任者(CIO)を中心とする全庁的・横断的な推進体制を整備することが望まれるとしており、CIOは副市長等であることが想定される。
- そこで、CIOのマネジメントを専門的知見から補佐するCIO補佐官等の役割が鍵となり、自治体においては状況に応じ、外部人材の活用を検討することも必要である。
- 令和3年度から、市区町村がCIO補佐官等として外部人材の任用等を行うための経費について特別交付税措置を講じているが、自治体におけるCIO補佐官等としての外部人材の活用状況は以下のとおり。

(CIO補佐官等として外部人材を活用している団体数)



※ 令和元年度は令和元年4月1日時点、令和2年度は令和2年4月1日時点、令和3年度は令和3年9月1日時点。いずれも総務省自治行政局地域情報化企画室調査。

市町村がCIO補佐官等として外部人材の任用等を行うに当たっての財政措置について

1 趣旨

- 「自治体DX推進計画」では、自治体DXの各種取組を推進するための組織体制として、役職ごとの役割を設定し、全庁的・横断的な体制整備に着手することが望ましい、としている。
- なかでも、CIOのマネジメントを専門的知見から補佐するCIO補佐官等の役割が鍵となるが、市町村においては、適任者が見つけれないなどその人材確保が課題となっている。
- そこで、市町村がCIO補佐官等として、外部人材の任用等を行うための経費について特別交付税措置を講じる。

2 財政措置の概要

(1) 対象経費

- ① 市町村がCIO補佐官等として、外部人材の任用等を行うための経費として次に掲げるもの
 - ・特別職非常勤職員として任用する場合：報酬等（期末手当等を含む。）
 - ・外部に業務委託する場合：委託料等
- ② 市町村がCIO補佐官等として、外部人材の募集を行うための経費 （令和4年度から拡充）

(2) 措置額

市町村が支出した対象経費の合計額に0.5を乗じて得た額

(3) 対象経費の上限額

募集を行うための経費：100万円まで

(4) 措置期間

令和7年度まで

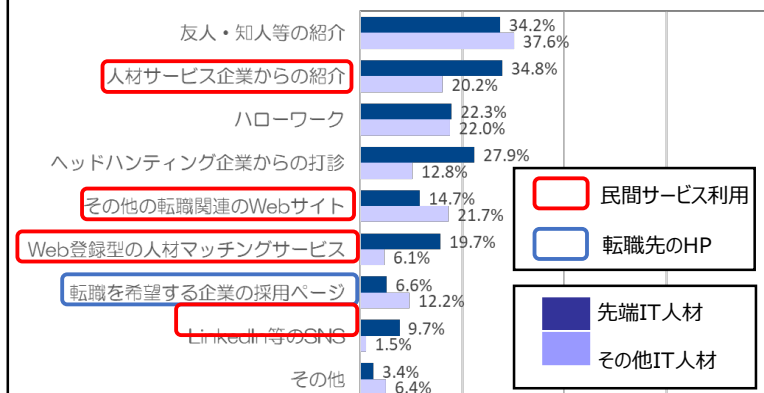
民間人材サービスを活用した外部デジタル人材の募集について

メリット 1 …転職を希望する数多くのデジタル人材に対して募集情報を届けられる。

(デジタル人材の需給等にかかる動向)

- ・ デジタル人材の需給は逼迫している。
- ・ デジタル人材が雇用の場を探す際、民間の人材サービスを利用することが多い傾向が認められる。
- ・ 民間の求人サイトを利用すると多くの応募を獲得することができる。

【参考】 IT人材の転職先の探し方 (IPA調査結果(令和2年5月))



【参考】 デジタル人材の転職求人倍率

- 全体の転職求人倍率が**2.15倍**なのに対し、デジタル人材の転職求人倍率は**9.17倍**。

※ 転職求人倍率 = 求人数 ÷ 転職希望者数
※ 2021年7月時点。人材紹介企業からの情報に基づき作成。

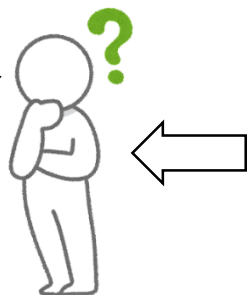
【参考】 CIO補佐官等の公募に対する応募件数

- 民間の求人サイトに募集情報を掲載した場合
A市:**247人**、B市:**615人**
- HP等を利用した団体による周知のみの場合
1団体平均:**6人**
(地情室が聞き取りを行った10団体の平均)

メリット 2 …募集条件や選考方法等についてアドバイスを受けることができる。

- ①求める人材に対して適切に訴求するための募集条件の設定、②効率的な選考フローの作成、③効果的な選考の実施に当たっては、一定のノウハウが求められる。
- 求める人材が転職市場にいるか、採用できる確率が高いか等の採用市況を把握することも可能。

・BPR(業務改革)を推進したいけど、どのような募集条件にしたらいいのだろう…
・たくさん応募が来たらどう選考を進めたらいいのだろう…



(アドバイス例)

- ✓ 募集条件を単に「情報システム分野における業務経験」とするのではなく、「ICTを活用した業務改革を担った経験」とした方がいいですよ。
- ✓ ITストラテジスト試験の合格者は、現在転職市場に多くはないので、試験に合格していることを必須の募集条件にしない方がいいですよ。
- ✓ 書類選考では、応募者の職務経歴欄の○○に着目することで、効率的に審査することができますよ。

民間人材サービスを活用した外部デジタル人材の募集について

■ 団体①（人口：200万人以下）

- ・ 1ヶ月間のサイト掲載で県外、国外含め約300名から応募があった
- ・ 「副業・兼業」での募集としたことも奏功し、首都圏や本来当県とは接点の無いような高度人材からも興味をもってもらえた
- ・ 普段、採用面接等を行わない情報担当課が選考を行うに当たって必要なアドバイスもしてくれた
- ・ 書類選考を民間人材サービスのweb上でを行い、ペーパーレス化で効率的に行えた。費用は全体で50万円程度

■ 団体②（人口：50万人以下）

- ・ エントリーは約100名あり、うち必要な論文提出まで至ったのが50名いた
- ・ 応募者に対し、必要な論文の提出についてなど、こまめに連絡するようアドバイスがあり、50名もの論文提出に繋がった
- ・ サイトに掲載する写真や記事の量などで料金はカスタマイズできる。今回は全体で50万円以下で実施

■ 団体③（人口：10万人以下）

- ・ 3週間程度で約250名の応募。サイトに登録している人は転職・兼業に意欲の高い方が県内外から応募があった
- ・ 応募者の経歴の確認が容易でサイトのシステムを活用することで選考作業がスムーズだった
- ・ 「応募者に大凡の結果通知までのメドを丁寧に伝えた方が良い」との助言や他団体での対応内容も含め教えてくれた
- ・ 費用は全体で約100万円程度

取組の方向性（案）

デジタル人材の需給は逼迫しており、CIO補佐官等としての外部人材の確保は容易ではないことから、必要に応じ、その募集にあたり、**民間の人材サービス会社を活用することで確度の高い採用につながるもの**と考えられる。

そこで、**市町村とデジタル人材のマッチング機能の強化**を図るため、**総務省が民間人材サービス会社と連携し、市町村が外部デジタル人材を募集するための更なる環境整備に主体的に取り組むべき**ではないか。

<取組イメージ>

人材サービス会社の活用例の周知、複数の人材サービス会社が参加するオンライン相談会の開催 等

公平性・透明性確保に係る取組について

デジタル庁における公平性・透明性確保に係る取組について

- 行政のデジタル化等の実現のためには、民間企業から登用する人材の知見を積極的に活用することが必要不可欠。
- 民間企業からの人材の登用を積極的に進めていく上で、システム調達等に当たり、兼業先企業等に便宜供与を行うなどの利益相反行為が発生しないよう、より一層の公平性や透明性を確保していくことが必要。

➡ デジタル庁においては、入札制限のルールを設け、公表

入札制限のルール 「デジタル庁における入札制限等に関する規程」（令和3年9月1日決定） ※要点を抜粋

【入札制限】

入札に参加した者又は随意契約の相手方になろうとする者が「入札制限対象企業」に該当する場合は、入札を無効とし、又は随意契約を締結しないものとする。

<入札制限対象企業>

「関係職員」の兼業先企業又は当該企業の親会社もしくは子会社

<関係職員>

入札に付する事項又は随意契約によろうとする事項の仕様書を作成する事務に従事する職員、当該事項の審査又は評価をする事務に従事する職員及びそれらの職員の管理又は監督の地位にある職員（幹部職員を含む。）

※「入札制限対象企業」は、以下の条件を満たすことにより、入札制限の適用除外を申請することができる。

<適用除外措置の申請条件>

- (a) 当該調達案件の仕様書の内容等について、兼業者と連絡をとっていないこと
- (b) 仕様書作成以後における兼業者との接触履歴の提出
- (c) 公平性に疑義が生じた際に、監査を受け入れること

入札制限等に関する誓約書

- 入札制限のルール等の遵守のため、民間企業と兼業するデジタル庁職員は、入庁前に以下の事項に関する誓約書にサインが必要。

<主な誓約事項>

秘密保持、創出等した情報の帰属、退職時等の措置、第三者の秘密情報の取扱い等、利益相反行為の禁止、兼業先の開示、保有株式・保有知的財産権等の開示、入札等への参加制限解除への協力、入札等の手続への関与、退職後の協力 等

地方自治体における公平性・透明性確保に係る取組について①

- 各地方自治体においては、CIO補佐官等の外部デジタル人材を任用等するに当たって、CIO補佐官等の設置要綱や民間事業者への業務委託仕様書、人材の募集要項等に当該人材が担う業務の内容や留意事項等について規定。
- 各地方自治体における調達に係る入札の公平性・透明性を確保するための規定について、その内容は様々であり、具体的な規定例は、以下のとおり。

各地方自治体における入札制限等に係る規定例

(A) 「一定の期間」人材の派遣元事業者等に対して入札への参加を制限する例

<規定例①> (業務委託仕様書)

乙(受託事業者)は、甲(委託自治体)が発注する情報システム関連調達(開発・運用保守、情報機器・ソフトウェア調達等)について、本業務委託履行中は入札に参加できないこととする。

<規定例②> (業務委託仕様書)

本市の情報システムに関する事業における調達の公平性、透明性を確保する必要があることから、受託者は、本業務の契約履行期間及び契約完了後2年間において、本市のシステム設計・開発、システム運用及びシステム監査等の委託業務の入札に参加することはできない。

※その他の規定例

- ・「…本業務受注期間中及び本業務の影響が及ぶ期間は、…」(業務委託仕様書)

(B) 「一定の条件を満たす事業者」に対して入札への参加を制限する例

<規定例①> (設置要綱)

●●官と次の関係にある企業・法人と〇〇市は、自市が使用する情報システムに関する一切の調達を行わない。

(1) ●●官と雇用関係にある企業・法人

(2) ●●官と10年間以上雇用関係にあった企業・法人

(3) 前2号に該当する企業・法人と連結決算の対象となる企業・法人

<規定例②> (募集要項)

情報システムの調達に係る入札の透明性及び公平性を確保するため、応募者が現に属する又は過去2年間に属していた事業者及びその関連事業者については、助言を行う調達案件に入札することができないものとする。

地方自治体における公平性・透明性確保に係る取組について②

各地方自治体における入札制限等に係る規定例（続き）

(C) 任用等する人材に対して「一定の行為」を制限する例

<規定例①>（募集要項）

現在勤務している企業等に籍を置いたまま勤務する場合も、在籍企業からの入札を制限するものではありませんが、任用期間中に在籍企業の入札参加が予想される案件については、当該案件に係る仕様書の作成、業者の選定行為を行うことはできません。

<規定例②>（人材派遣に関する協定書）

派遣社員は、派遣期間中においても甲（派遣元企業）の社員であることを自覚し行動するとともに、乙（派遣先自治体）で派遣業務を行うにあたっては、甲に対する許認可その他これに類する申請、契約に関する業務に従事してはならない。

- また、一部の地方自治体においては、守秘義務や個人情報保護に係る事項等の一定の事項について、任用等する人材に対して誓約書等へのサインを要求。

各地方自治体における誓約書等の例

<誓約書等の例>

私は、●●官として業務を行うにあたり、業務上知り得た秘密や〇〇市から提供を受けた個人情報及び情報セキュリティに関する情報について、「情報セキュリティ基本方針」「情報セキュリティ対策基準」「〇〇市個人情報保護条例」の規定のとおり取り扱うことを誓約します。また、下記事項について遵守します。

- 1 任用期間及び任用期間満了後においても、業務上知り得た秘密を第三者に漏えいしないこと
- 2 〇〇市から提供のあった個人情報を含むデータや書類等を本業務以外の目的に利用しないこと、又は第三者に提供しないこと
- 3 事前に承諾した場合を除く、本業務を実施するため提供されたデータや書類等を複写又は複製しないこと



取組の方向性（案）

各地方自治体において、CIO補佐官等の外部デジタル人材が助言等の業務を行うに当たって、公務の公平性・透明性に疑念を抱かれることがないよう、デジタル庁や地方自治体における公平性・透明性確保に係る取組例も参考に、入札制限等の措置を講ずることや誓約書等を事前に交わすことが望ましい旨を記載してはどうか（自治体DX全体手順書に追記）。

デジタル人材のシェアリング・ネットワーク化について

デジタル人材のシェアリングの取組例①

- IT人材は官民ともに逼迫しているため、都道府県等において、**高度デジタル人材をシェアする取組が進んでいる。**

愛媛県：「チーム愛媛」高度デジタル人材シェアリング事業

- 自治体DXの推進には、デジタルの各分野に通じた高い専門性を有する外部人材等を確保し活用することが必要となるが、これらの人材は全国的にも限られており、県内全ての市町に配置することは困難であることから、**基礎自治体のDXを推進できる人材を確保し、県と市町がシェアする仕組み**を構築。
- 各自治体の人的・財政的負担を抑えながら、質の高いDXを広域的に実現することを目的とし、**愛媛県及び県内20市町で構成する愛媛県・市町DX推進会議の協働事業**として、専門分野毎に愛媛県・市町DX推進専門官を任命し、市町をサポートする「高度デジタル人材シェアリング事業」を実施。

(1) 愛媛県・市町DX推進専門官の任命

専門分野	専門官（氏名、主な経歴）	
デザイン思考 ・UI・UX		前田 聡一郎 福島県磐梯町CDO 補佐官、(株) Idea Craft 代表取締役
システム・ セキュリティ		山形 巧哉 デジタル庁 オープンデータ伝道師、(一社) Code for Japan、元北海道森町職員
データの 利活用		下山 紗代子 (一社)リンクデータ代表理事、デジタル庁データスペシャリスト/ オープンデータ伝道師、総務省地域情報化アドバイザー
官民共創		小田 理恵子 (一社)官民共創未来コンソーシアム代表理事 (株)Public dots & Company 代表取締役
広報・マーケ ティング		藤田 愛 (株)オレンジ・アンド・パートナーズにおいて、地域ブランディング等に従事、独立

(2) 高度デジタル人材シェアリング事業運営体制

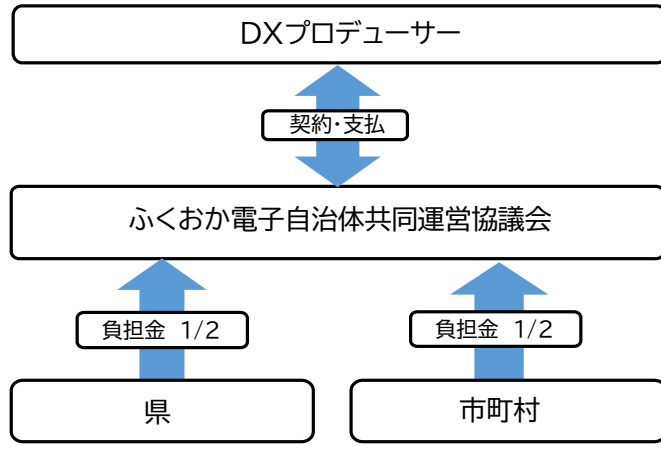


デジタル人材のシェアリングの取組例②

福岡県：ふく電協DXプロデューサー

- 市町村におけるデジタル化の推進に向け、市町村職員に寄り添い、**市町村固有の課題の整理や方針検討をサポートできる人材を確保・共有する仕組みを構築**。DX計画の策定、標準化、職員育成等の取組を助言・支援することを想定。福岡県が事務局を担い県と県内市町村で構成する「ふくおか電子自治体共同運営協議会」が外部専門人材「ふく電協DXプロデューサー」と契約を行い、費用は県と市町村が1/2ずつ負担。

【スキーム図】

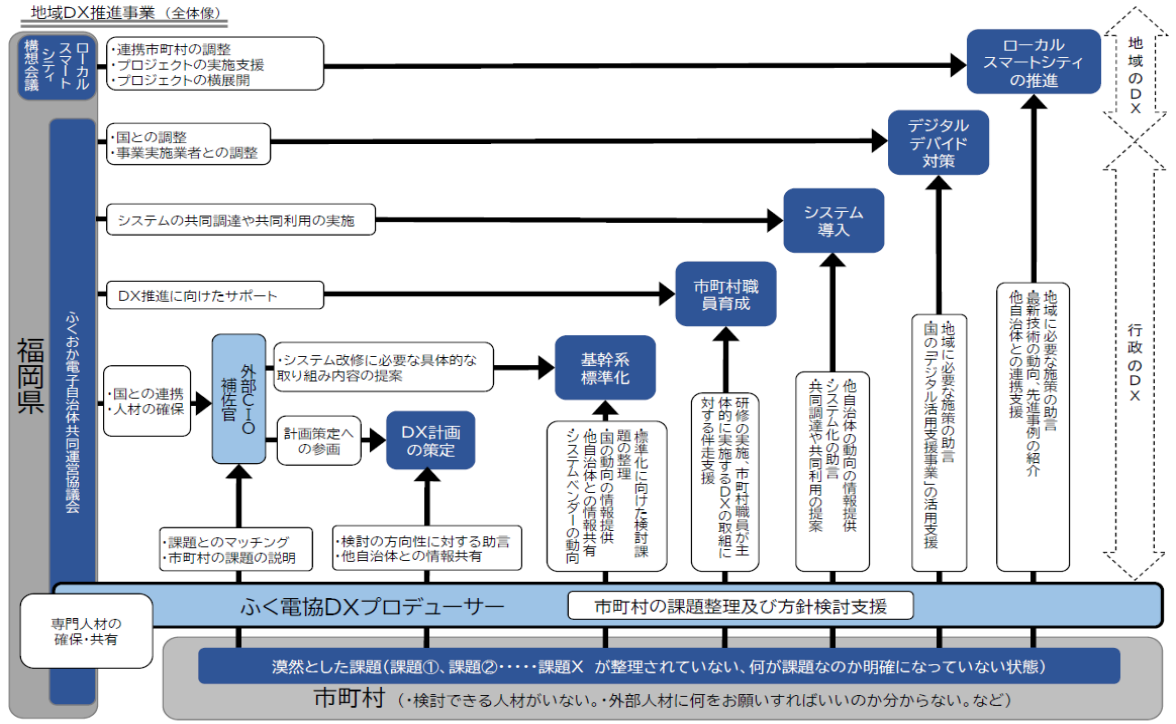


【支援メニュー】（※市町村が利用しやすいよう、メニュー化）

- ①自治体システム標準化支援プラン
- ②組織体制強化プラン
- ③DX推進計画実行支援プラン など

※1 支援メニューは、初年度(R4)の支援内容。2年目(R5)以降は初年度の課題を踏まえて支援内容を検討。

市町村DX(地域DX推進事業)参考資料 (事業全体像)



※2 事業全体像は、3年程度で目指す将来像。

デジタル人材のシェアリングの取組例③

広島県福山市など備後圏域連携中枢都市圏：びんご兼業・副業人材活用事業

※備後圏域連携中枢都市圏 構成市町・・・広島県福山市・三原市・尾道市・府中市・世羅町・神石高原町、岡山県笠岡市・井原市

- 備後圏域連携中枢都市圏の市町で高度専門人材の活用を推進し、より効果的な施策の立案・実施に取り組むため「びんご兼業・副業人材活用事業」を令和3年11月より開始。デジタル分野を始めとした高度専門人材の情報を備後圏域の市町で共有し、備後圏域の市町の課題に対して、迅速に高度専門人材をマッチングする。
- 連携中枢都市の福山市が、高度専門人材の兼業・副業に関する情報を人材バンク（人材データベース）に登録。備後圏域の市町が人材バンクに登録されている情報を閲覧し、各市町の課題に対して、より適切に、よりスピーディーに高度専門人材の登用を目指す。
- 令和4年5月19日時点で、デジタル分野の5名をはじめ、観光やマーケティング等の専門人材計25名が登録されている。人材への報酬については、業務内容に応じて、各市町と人材が協議し決定。

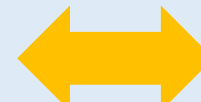


兼業・副業人材



登録

びんご兼業・副業人材バンク (福山市が運営)



マッチング

圏域市町



人材情報を登録

- ①経験業務 ②専門分野 ③自治体との取組実績 など

デジタル人材のシェアリングの取組の方向性（案）について

デジタル人材のシェアリング

- ・ 民間も含め、デジタル人材の需給は逼迫しているため、高度デジタル人材のシェアリング等についても検討する必要があり、その際、都道府県においては、共同任用等にあたって積極的な調整や支援を行う役割が期待されること。
- ・ 一部の都道府県や複数市町村においては、高度なデジタル人材を都道府県や中心市において確保し、市町村間でシェアリングする動きがあること。



取組の方向性（案）

- 都道府県や複数市町村間で確保したデジタル人材を共有する仕組みについて、先行している団体に対しては、課題や手順等のノウハウを聴取して整理するとともに、併せて、今後取り組む意向のある団体を選定し、伴走支援を行う取組を、総務省において実施してはどうか。



本取組で得られた成果を各都道府県等に横展開することで、外部人材を活用する市町村を増やしていくとともに、都道府県内の外部デジタル人材のネットワーク強化に繋げていく

伴走支援・整理事項のイメージ

- ・ 市町村におけるデジタル人材のニーズの整理手法
- ・ デジタル人材の共有に係る仕組みの構築手法
- ・ （都道府県内の）高度デジタル人材の掘り起こし等の確保手法
- ・ 都道府県内のデジタル人材間のネットワークの強化手法
- ・ デジタル人材の共有に係る課題や工夫点等の整理

等

デジタル人材のネットワーク化の取組について

自治体で活躍する外部デジタル人材からの声

- ✓ 派遣元は他に社員を自治体へ派遣していないため、外部人材同士のコミュニティがあると相談ができてよいと思うときはある。
- ✓ そもそも小規模団体においては、情報担当職員も少人数で孤独であり、一人で悩むより、コミュニティに参画しているDXに奮闘する自治体職員にアドバイスをもらう方が早いよ、と助言している。



- 官民間問わず、情報交換や共同で課題解決に取り組むデジタル人材同士のネットワーク化が進んでいる。

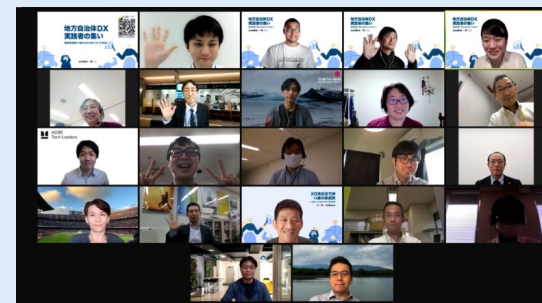
ネットワーク化の取組例①

Code for Japan

- 非営利型の一般社団法人としての側面
 - …行政機関などに対して研修やセミナーをはじめ、公共向けの自社サービスを提供
- コミュニティとしての側面
 - …シビックテック（※）を推進
 - ※シビック（市民）とテクノロジー（技術）をかけあわせた造語で、「市民主体で自らの望む社会を創りあげるための活動とそのためのテクノロジー」のこと。

【自治体DX推進に関する研修を通じたラーニングコミュニティの形成】

地方公共団体職員等が自治体DX推進に必要なスキルや考え方を習得する研修プログラム。研修参加者の実際の業務課題や業務フローを題材として「EBPM」「BPR」「サービスデザイン」「組織の心理的安全性」などを学ぶアクティブラーニングであり、研修を受講した自治体同士の情報交換も活発で、庁内外のラーニングコミュニティとしても機能している。



「地方自治体DX実践者の集い」
(令和3年5月19日 オンライン開催)



Code for Japanメンバー
外部デジタル人材としても活動

デジタル人材のネットワーク化の取組について

ネットワーク化の事例②

デジタル改革共創プラットフォーム

- デジタル庁の政策立案に当たり、現場の業務や技術面から全国の自治体職員とデジタル庁職員等が対等に議論する場として設置。
- 自治体職員と政府職員であれば誰でも参加でき、全国の自治体職員と政府職員がデジタル化に関する様々な業務について、デジタルに不慣れな職員・知見の高い職員分け隔てなく情報交換・意見交換を行っている。
- 参加者の要望等に基づき、チャンネルが設定されており、自治体職員の関心の高い、標準化・ガバメントクラウド、マイナポイント、デジタル人材等テーマ別のチャンネルや、都道府県毎の地域別のチャンネル等が作成されている。

<利用イメージ>

ワークスペース
自治体職員・政府機関職員限定

表示名
⇒登録後、氏名(所属組織、ドメイン:go.jp/lg.jp)となるため、発言者の組織等がわかりやすい

【PCアプリ画面】

自治体職員・政府機関職員 | デジタル改革共創PF (e版)

チャンネル一覧

- # general
- # random
- # 運用上のご案内
- # 共有of-helpチャンネル
- # 共有of-メンションチャンネル
- # 自治体毎
- # 自治体別の
- # チャンネルを追加する

チャンネル詳細

チャンネル名: #general

チャンネル説明: (LINEやFacebookの「グループ」に相当)

⇒共創pfのチャンネルや、必要に応じてクローズなプライベートチャンネルを利用可能

【スマホアプリ画面】

チャンネル一覧

- # general
- # random
- # 運用上のご案内
- # 共有of-helpチャンネル
- # 共有of-メンションチャンネル
- # 自治体毎
- # 自治体別の
- # チャンネルを追加する

チャンネル詳細

チャンネル名: #general

チャンネル説明: (LINEやFacebookの「グループ」に相当)

⇒共創pfのチャンネルや、必要に応じてクローズなプライベートチャンネルを利用可能

ネットワーク化の事例③

ビジネスチャットツール

- LGWAN-ASPで提供されている自治体専用のビジネスチャットツールにより、各自治体の内部だけでなく、DXやテレワークなどテーマ毎のチャンネルを立ち上げ、全国の自治体職員同士の意見交換を実施している事例がある。



対応の方向性 (案)

情報交換や共同で課題解決に取り組むデジタル人材同士のネットワーク化が日々進んでおり、総務省において、引き続き、ネットワーク化の取組を情報収集し、それぞれの特徴や、活用している職員等の声をとりまとめて整理した上で、各自治体に情報提供を行うこととしてはどうか。

併せて、複数年、自治体で活躍するデジタル人材のノウハウや、失敗から得られた教訓等の横展開を図るため、自治体で活躍する人材間のネットワーク化 (例: メタバースを活用したオンラインイベント等) に取り組んではどうか。

デジタル人材のシェアリング・ネットワーク化の取組の方向性イメージ

全国的な人材シェアリング

新たな取組

- 新たに策定する「**自治体DX外部人材スキル標準**」に基づき、一定のスキルや経験を有する**民間人材を公募し、選定**。選定された民間人材に対して、自治体の業務等について研修を実施した上で、**総務省でリスト化**。



リスト化された人材から、各自治体において任用等し、**デジタル人材の活用を推進**。

ネットワーク化

情報交換や共同で課題解決に取り組むデジタル人材同士のネットワーク化を促進し、**デジタル人材を横串で繋ぐことで、自治体DXを強力に推進**。

都道府県内・複数市町村間での人材シェアリング

新たな取組

- **都道府県や複数市町村間で確保したデジタル人材を共有する仕組み**について、先行している団体に対しては、**課題や手順等のノウハウを聴取するとともに、今後取り組む意向のある団体については伴走支援を行う取組**を、総務省において実施。



本事業で得られた成果を各都道府県等に横展開することで、**地域単位でのデジタル人材のシェアリングを促進し、外部人材の活用を推進**。